

DAFTAR ISI

No	Judul	Halaman
1.	Implementasi Peraturan Pemerintah No. 48 Tahun 2014 Terhadap Praktek Gratifikasi Di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ilir A.Syukri	1 - 5
2.	Gaya Kepemimpinan Supervisor Yang Efektif Dalam Penyelesaian Tugas Pemeriksaan Pajak (Studi Kasus: Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang) Antonius Febriant Hutabarat, Emi Suwarni, Koesharijadi	6 - 9
3.	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pengemasan Pada PT. Tirta Osmosis Sampurna Sandy Santoso, Ch Desi kusmindari, Renilaili	10 -14
4.	Penentuan Distribusi Produk Menggunakan Metode Transportasi Northwest Corner Uud Saputra, Mahyuddin, Ch Desi Kusmindari	15 - 19
5.	Strategi Meningkatkan Kinerja Kementerian Komunikasi dan Informatika (Studi kasus pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas II Palembang) Yosi Syahroni, Bochari Rachman, Dedi Rianto Rahadi	20 - 24
6.	Strategi Meningkatkan Kinerja Keuangan Perusahaan Usaha Kelapa Sawit (Studi Kasus : PT. X) Taufan Kurniawan	25 - 29
7.	Penerapan Pemisahan Fungsi <i>Account Representative</i> dalam Meningkatkan Kinerja Pengawasan Wajib Pajak Studi Kasus: Kantor Pelayanan Pajak Madya Palembang Wiwin, Bakti Setiyadi, Emi Suwarni	30 - 34
8.	Profesionalisme dan Integritas Menunjang Produktivitas Kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ogan Komering Ilir Yudi Zulvani, Zainuddin Ismail, Hasmawaty	35 - 38
9.	Efektifitas Pemberian Tunjangan Kinerja (Studi Kasus Di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Palembang) Zulfikar Adiutama, Emi Suwarni, Kristina Sedyastuti	39 - 42
10.	Proses Penganggaran Yang Baik Dalam Optimalisasi Penyerapan Anggaran yang Effektif dan peningkatan Kinerja pemerintah Daerah Tahun 2015 (Studi Kasus: Biro Pengelolaan Keuangan, Provinsi Bengkulu)	43 - 47

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pengemasan Pada PT. Tirta Osmosis Sampurna

Sandy Santoso¹, Ch Desi kusmindari², Renilaili³

Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jendral Ahmad Yani No 03 Palembang

Email : sandisantoso567@gmail.com¹, Desi christofora@gmail.com², renilaili@binadarma

Abstract. PT Tirta Osmosis Sampurna is one bottled water company. In order to achieve the objectives that have been planned company, it is necessary to repair the system in its human resources management. There are several factors that affect performance, namely leadership, work environment, compensation, motivation and discipline. To be able to determine the factors that have an influence either partially or significantly, it is necessary to do a regression analysis. Sampling technique used is the type of sample saturated. From the results of regression analysis showed that $Y = (0.275 + 0.400 + 0.181 + 0.184) = 1.04$, then four of the five factors: leadership, compensation, discipline and working environment has a significant influence on performance. The results of the F test is known that a significant level obtained is $0.000 < 0.05$, then the factor of leadership, compensation, discipline and the work environment has a partial effect on employee performance.

Keywords: performance, factor analysis and linear regression analysis

1. PENDAHULUAN

Air merupakan sumber kehidupan makhluk hidup di bumi ini. Penggunaan air yang utama sangat penting bagi kehidupan adalah untuk mencuci, untuk kebersihan, serta sebagai air minum untuk memenuhi kebutuhan air dalam tubuh. Kebutuhan sehari – hari terhadap air berbeda – berbeda untuk setiap tempat dan tingkat kehidupan. Semakin tinggi taraf kehidupan, semakin meningkat juga jumlah kebutuhan akan air. Air minum merupakan kebutuhan manusia yang sangat penting. Kebutuhan air minum setiap orang bervariasi, tergantung pada berat badan dan aktivitas. Namun, agar tetap sehat, air minum harus memenuhi persyaratan fisik, kimia, dan mikrobiologi. Hal ini lah yang menjadi alasan mengapa air minum dalam kemasan yang disebut menggunakan air pegunungan banyak dikonsumsi. Karena kebutuhan masyarakat akan air minum dalam kemasan semakin tinggi, hal ini mendorong para pelaku usaha untuk memulainya usaha produksi air minum dalam kemasan. Seiring dengan perkembangan jaman, sekarang sudah banyak perusahaan – perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air minum dalam kemasan, salah satu nya adalah PT. Tirta Osmosis Sampurna. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, telah direncanakan, perlu dilakukan evaluasi, baik itu evaluasi dalam pemilihan bahan baku yang di gunakan, maupun evaluasi kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan, salah satunya di bagian pengemasan. Agar hasil kinerja yang di dapat karyawan bisa maksimal, direktur/pemimpin perusahaan harus melakukan evaluasi perbaikan kinerja karyawan dan

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Pemberian motivasi dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upaya nya (Manullang [1]). Motivasi adalah perilaku organisasi sebagai kemauan untuk berjuang atau berusaha ke tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan – kebutuhan pribadi (Robbins dalam [2]).

Disiplin adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk mentaati peraturan yang berlaku, baik mentaati perintah yang diberikan oleh atasan, selalu mentaati jam kerja, dan selalu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Haryoto dalam [1]). Kinerja (prestasi) adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Malayu S.P. Semburan dalam [4]).

Masalah yang akan dibahas pada penelitian ini adalah identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pengemasan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk memperbaiki citra dan prestasi karyawan untuk masa yang akan datang.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuesioner yang yang disebarakan kepada 180 responden yaitu karyawan bagian pengemasan.

2.2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Data Primer
Data Primer yaitu data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner
- 2) Data Sekunder
Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dan studi literatur tentang metode analisis faktor yang digunakan dalam penelitian ini.

2.3. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan metode analisis faktor dan analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS 22.

3. HASIL

a. Analisis Faktor

Berdasarkan hasil *output* dari SPSS 22, nilai KMO (*Kaiser Meyer Olkin*) didapat kan nilai sebesar 0.503. Hal ini menunjukkan bahwa kecukupan data tergolong dalam kelompok

Sedangkan nilai Bartlett's test of Sphericity didapatkan nilai sebesar 976.481 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0.05). Hal tersebut menunjukkan bahwa matrik korelasi bukan merupakan matrik identitas, sehingga analisis faktor dapat dipakai dalam analisis ini.

b. Rotasi Faktor

Rotasi faktor dilakukan untuk mendapatkan interpretasi yang lebih sesuai, dimana variabel laten atau faktor menjadi lebih mudah ditafsirkan. Karena pada penelitian ini analisis faktor merupakan analisis awal maka rotasi yang dipakai adalah rotasi orthogonal (varimax) yang tetap mempertahankan tidak adanya korelasi antar variabel. Hasil dari rotasi faktor adalah

Tabel 2. Variabel Manifest

No	Variabel Laten/Independen	Variabel manifest
1	Faktor 1	X2, X3, X4, X5, X7, X15, X18, X20
2	Faktor 2	X1, X8, X9, X10, X11
3	Faktor 3	X14, X19, X21-X25
4	Faktor 4	X6, X12, X13, X17

Keterangan :

Faktor 1 : Pemimpin harus bertindak tegas dalam memberi hukuman bagi karyawan yang melanggar peraturan (Kepemimpinan)

Faktor 2 : Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima (Kompensasi)

Faktor 3: Saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan jika saya melanggar peraturan (Disiplin)

Faktor 4: Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup (Lingkungan kerja).

c. Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil output regresi linier diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antar variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (kepemimpinan(x1), kompensasi(x2), disiplin(x3) dan lingkungan kerja(x4)) mempunyai hubungan yang cukup erat.

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.281	.85230727

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

4. Uji Parsial (uji t)

Tabel 4. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.006	.064		.100	.921
X1	.275	.063	.275	4.335	.000
X2	.400	.064	.395	6.235	.000
X3	.181	.064	.178	2.812	.005
X4	.184	.064	.183	2.890	.004

a. Dependent Variable: Y

1) Pengaruh X1 (Kepemimpinan) terhadap kinerja

Berdasarkan pengujian secara parsial, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dengan menggunakan program spss diperoleh t hitung sebesar 4,335 dengan taraf signifikansi $0,000 \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja.

2) Pengaruh X2 (Kompensasi) terhadap kinerja.

Berdasarkan pengujian secara parsial, pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan menggunakan program spss diperoleh t hitung sebesar 4,235 dengan taraf signifikansi $0,000 \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

3) Pengaruh X3 (Disiplin) terhadap Kinerja

Berdasarkan pengujian secara parsial, pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan menggunakan program spss diperoleh t hitung sebesar 2,812 dengan taraf signifikansi $0,005 \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

4) Pengaruh X4 (Lingkungan kerja) terhadap kinerja

Berdasarkan pengujian secara parsial, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan menggunakan program spss diperoleh t hitung sebesar 2,890 dengan taraf signifikansi $0,004 \leq 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

e. Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil output dari uji F, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,521 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H0 ditolak dan Ha diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan, kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tabel 5. Hasil Uji F

4. KESIMPULAN

1. Dari hasil uji t pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja didapat nilai koefisien sebesar 4,335 dengan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan pada PT Tirta Osmosis Sampurna.
2. Dari hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja didapat nilai koefisien sebesar 2,890 dengan taraf signifikan $0,000 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan pada PT Tirta Osmosis Sampurna.
3. Dari hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja didapat nilai koefisien sebesar 2,890 dengan taraf signifikan $0,005 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan pada PT Tirta Osmosis Sampurna.
4. Dari hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja didapat nilai koefisien sebesar 2,890 dengan taraf signifikan $0,004 \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan pada PT Tirta Osmosis Sampurna.
5. Dari hasil uji simultan (uji F) dapat diketahui bahwa F_{hitung} yang didapatkan didalam tabel adalah 18,521 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari faktor kepemimpinan, kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

1. Analisa, Lucky Wulan, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan DISPERINDAG Semarang. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang (2011).
2. Setianingrum, Windhar Dwi, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lingkungan Pegawai kantor PDAM Semarang. F. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta (2013).
3. Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja dan Motivasi Karyawan. BPFE. Yogyakarta (2015).
4. Yani, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media. Jakarta. (2012)
5. Yuliarini, Ni Nyoman dan Putu Riyasa, Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pelanggan Terhadap Pelayanan PDAM kota Denpasar. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana Denpasar. Vol. 12 No. 1. (2007).